

Wolontariat Europejski (EVS) a rynek pracy – raport z badania

Czyli o wolontariuszach na rynku pracy i kompetencjach
przez nich zdobywanych

Opracowanie: Mateusz Wit Jeżowski



Warszawa, kwiecień 2013

Kontekst

Wiedza i umiejętności oraz znajomość języka obcego to najbardziej oczekiwane cechy idealnego kandydata do pracy. Zaraz za nimi znajdują się jednak kwalifikacje miękkie, czyli takie, których zdobycie wymaga bardziej praktycznego podejścia. Elastyczność, otwartość, przedsiębiorczość, kreatywność, umiejętność pracy w zmieniającym się, często międzykulturowym środowisku - to tylko niektóre z miękkich umiejętności poświadczanych przez pracodawców. Bardzo istotne są również kompetencje interpersonalne.

Wiedzę zdobywamy zazwyczaj w szkole. Niektóre umiejętności na różnego typu kursach praktycznych, praktykach czy stażach. Język obcy ćwiczymy na lekcjach języka i практикуjemy zwykle w trakcie wakacyjnych wyjazdów zagranicznych. Kwalifikacje miękkie można zdobywać i szlifować w zaplanowany i zorganizowany sposób korzystając z możliwości jakie daje edukacja pozaformalna w ramach programu „Młodzież w działaniu”. Potwierdzają to badania prowadzone przez kilkanaście Narodowych Agencji Programu we współpracy z Instytutem Badań nad Edukacją Uniwersytetu w Innsbrucku. To twarde dowody, które potwierdzają, że edukacja pozaformalna jest cennym źródłem umiejętności i kompetencji których wymagają pracodawcy. Pracodawcy niestety rzadko łączą ten typ edukacji z umiejętnościami jakich poszukują.

Zasada Programu jest prosta. Młodzi ludzie biorą udział w różnego typu projektach (wymianach, inicjatywach lokalnych, wolontariacie, kursach, szkoleniach) o charakterze międzynarodowym. Są autorami i realizatorami tych działań. Pomysły na działania często opierają się na ich zainteresowaniach lub potrzebach lokalnej społeczności. Młodzi ludzie są odpowiedzialni za projekt od początku do końca, od pomysłu do rozliczenia finansowego. Czego zatem uczą się młodzi ludzie? Umiejętności skutecznej pracy w zespole, komunikacji z osobami posługującymi się innym językiem, ustalania wspólnego zdania pomimo różnic poglądów, przedstawiania swojego zdania w dyskusji, opracowania swojego pomysłu i wdrożenia go, logicznego myślenia i wyciągania wniosków. Wszystkie te umiejętności są potrzebne w środowisku pracy. Nie bez znaczenia jest także podejmowanie inicjatywy – także ta umiejętność jest rozwijana dzięki uczestnictwu w projektach programu „Młodzież w działaniu”. Łączy się ona bezpośrednio z pewnością siebie, której przecież także można się nauczyć, na przykład podczas rocznego pobytu w obcym kraju w ramach Wolontariatu Europejskiego.

Często słyszymy także zarzut, że młodym ludziom stawiającym pierwsze kroki na rynku pracy brakuje zdecydowania i konsekwencji w podejmowanych działaniach, co skutkuje częstym zmienianiem pracy. Z jednej strony jest to zjawisko zrozumiałe – będąc na początku drogi zawodowej mają przecież prawo poszukiwać i błędzić, z drugiej jednak, wyniki badań pokazują, że uczestnicy projektów edukacji pozaformalnej mają pełniejszy obraz swej zawodowej przyszłości niż ich pozostali rówieśnicy. Co więcej, chętniej podejmują naukę w ramach edukacji formalnej, co jest dowodem na komplementarny charakter tych dwóch sposobów uczenia się.

Czy nie warto zatem, aby pracodawcy bardziej uważnie przyjrzyli się efektom edukacji pozaformalnej i dostrzegli jej rezultaty? W tym celu przeprowadziliśmy badanie wśród byłych uczestników jednej z

najbardziej popularnej akcji programu UE „Młodzież w działaniu” – Wolontariatu Europejskiego. Jak byli jej uczestnicy odnajdują się na dzisiejszym, wymagającym rynku pracy? Czego nauczyli się poprzez udział w projekcie? Czy wykorzystują wiedzę zdobytą w szkole czy raczej tę zdobytą podczas trwania blisko rocznego projektu wolontariatu za granicą? Zachęcamy do lektury!

Agnieszka Bielska, koordynator Wolontariatu Europejskiego, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Mateusz Wit Jeżowski, specjalista ds. badań i analiz, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Wolontariat Europejski (EVS)¹

Wolontariat Europejski (ang. EVS – European Voluntary Service), będący częścią programu „Młodzież w działaniu”, umożliwia młodym ludziom pracę w charakterze wolontariuszy przez okres do 12 miesięcy w innym kraju niż ich kraj zamieszkania. Wolontariat sprzyja budowaniu solidarności wśród młodzieży i jest prawdziwie kształcącą formą pracy. Poza wykonywaniem pracy na rzecz społeczności lokalnych wolontariusze uczą się nowych umiejętności i języków, a także odkrywają inne kultury. We wszystkich fazach projektu należy uwzględnić zasady i praktyki edukacji pozaformalnej.

Projekt Wolontariatu Europejskiego ma trzy fazy:

- planowanie i przygotowanie
- realizacja
- ewaluacja (włącznie z refleksją na temat ewentualnej kontynuacji)

Projekt Wolontariatu Europejskiego może koncentrować się na różnych zagadnieniach i obszarach tematycznych, np. kulturze, problematyce i działalności młodzieżowej, sporcie, opiece społecznej, dziedzictwie kulturowym, sztukach pięknych, obronie cywilnej, środowisku, współpracy na rzecz rozwoju itp. Wolontariusze nie mogą natomiast uczestniczyć w niebezpiecznych akcjach interwencyjnych prowadzonych bezpośrednio po wystąpieniu sytuacji kryzysowej (np. pomocy humanitarnej, akcji ratunkowej po klęsce żywiołowej).

Wolontariusz lub wolontariusze goszczą u organizatora w innym kraju niż ich kraj zamieszkania i wykonują pracę na rzecz społeczności lokalnej. Jest to praca nieodpłatna, niezarobkowa i wykonywana w pełnym wymiarze godzin. Projekt Wolontariatu Europejskiego może angażować od 1 do 30 wolontariuszy, którzy mogą wykonywać pracę wolontariacką indywidualnie bądź w grupie (grupach). W przypadku grupy wolontariuszy, wykonują oni pracę wolontariacką w tych samych ramach czasowych, a ich zadania łączy wspólna tematyka (www.mlodziez.org.pl).

Każda osoba, która uczestniczyła w Wolontariacie Europejskim, ma prawo otrzymać certyfikat Youthpass, który przedstawia i poświadcza umiejętności oraz rezultaty osiągnięte w procesie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w trakcie projektu (efekty uczenia się). Ponadto Youthpass

¹ Przewodnik po programie „Młodzież w działaniu”, Komisja Europejska, 2013

powinien być uważany i traktowany jako proces uświadamiania sobie procesu uczenia się zachodzącego na każdym etapie projektu, refleksji nad nim oraz prowadzenia jego dokumentacji. Szczegółowe informacje o Youthpassie zamieszczono Przewodniku po programie „Młodzież w działaniu” oraz w innych materiałach dostępnych na stronie: www.youthpass.eu.

Metodologia badania

Niniejszy raport zawiera dane z badania ilościowego i jakościowego. Badanie ilościowe zostało przeprowadzone w marcu 2013 metodą CAWI przy użyciu kwestionariusza online (zał.1), który został rozesłany do 1400 wolontariuszy którzy zakończyli realizację projektu do czasu badania, tj. do końca lutego 2013 r. Wolontariatu Europejskiego. Kwestionariusz zawierał 14 pytań (5 pytań obowiązkowych), z czego 2 pytania otwarte. Okres zbierania danych z kwestionariusza online wyniósł 22 dni. Stopa zwrotu dla kwestionariusza wyniosła 38,9% (544 wypełnionych i odesłanych kwestionariuszy), a odsetek w całości wypełnionych kwestionariuszy to 79% (430 kwestionariuszy).

Tydzień po zebraniu danych ilościowych przeprowadzono i zarejestrowano wywiady w dwóch dwudziestoosobowych grupach fokusowych, których członkami byli koordynatorzy projektów Wolontariatu Europejskiego z polskich organizacji goszczących, na co dzień pracujący z zagranicznymi wolontariuszami. Zostali oni wytypowani do wzięcia udziału w badaniu, gdyż to oni na co dzień przydzielają wolontariuszom zadania, dokonują ewaluacji ich pracy oraz są niejednokrotnie ich pierwszymi przewodnikami i mentorami w życiu zawodowym. Stanowią zatem cenne źródło wiedzy na temat nabywanych przez wolontariuszy kompetencji oraz są w stanie dokonać rzetelnej oceny wolontariuszy jako przyszłych pracowników.

Na potrzeby analizy danych, wolontariuszy, którzy odpowiedzieli na kwestionariusz on-line podzielono na dwie kohorty: pierwszą, obejmującą osoby w wieku od 18 do 24 lat i drugą, obejmującą osoby starsze niż 25 lat. Podział ten został przyjęty, aby lepiej zrozumieć odpowiedzi i potrzeby dwóch różnych grup ludzi: przedstawiciele pierwszej kohorty (18-24 lata) to osoby, które studiują (lub uczą się) bądź jeszcze nie a ich doświadczenie na rynku pracy jest wciąż znikome. Natomiast kohorta 25+ to osoby, które już najprawdopodobniej zakończyły etap (lub jeden z etapów) edukacji formalnej i wchodzi (lub najprawdopodobniej już weszły) na rynek pracy. Podział ten został przyjęty po analizie danych jakościowych, które wyraźnie wskazywały na różnice w światopoglądzie, posiadanych i dopiero zdobywanych kompetencjach oraz doświadczeniu zawodowym wolontariuszy. Badanie jakościowe pozwoliło także na określenie dwóch kluczowych momentów, w których młodzi ludzie decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego: w zdecydowanej większości przypadków młodzi ludzie z kohorty 18-24 lata angażują się w projekt po ukończeniu edukacji na poziomie szkoły średniej, lecz przed ewentualnym podjęciem studiów wyższych. Uczestnicy ze starszej kohorty natomiast bardzo często decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego już po ukończeniu edukacji na poziomie uniwersyteckim lub podczas przerwy w jej odbywaniu (np. po skończeniu studiów licencjackich a przed rozpoczęciem magisterskich).

Główne spostrzeżenia

- 79% ankietowanych wolontariuszy zadeklarowało, że zdobyli doświadczenie zawodowe przed udziałem w projekcie Wolontariatu Europejskiego;
- 89,5% ankietowanych wolontariuszy z kohorty wiekowej 25+ deklaruje zdobycie doświadczenia na rynku pracy przed podjęciem projektu Wolontariatu Europejskiego;
- 65,2% ankietowanych twierdzi, że nie mieli problemów ze znalezieniem zatrudnienia przed projektem Wolontariatu Europejskiego, a 34,8% sygnalizowało trudności ze zdobyciem pracy;
- wolontariusze często podkreślali, że dzięki edukacji formalnej mieli okazję nauczyć się języka obcego, którego znajomość następnie rozwinęli dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego;
- Połowa ankietowanych zapytanych o przydatność w życiu zawodowym kompetencji nabywanych dzięki realizacji projektu Wolontariatu Europejskiego uznała je za bardzo przydatne, a 43,6% za do pewnego stopnia przydatne;
- wolontariusze poproszeni o ocenę przydatności kompetencji zdobywanych w edukacji formalnej i pozaformalnej jako bardziej przydatne ocenili te zdobywane w edukacji pozaformalnej;
- w odniesieniu do kompetencji zdobywanych w edukacji pozaformalnej, respondenci bardzo często podkreślali rozwój osobisty, jako równie wartościowy efekt Wolontariatu Europejskiego;
- wolontariusze w najwyższym stopniu rozwinęli kompetencje międzykulturowe, umiejętność porozumiewania się w języku obcym i kompetencje społeczne;
- jeśli chodzi o umiejętności rozwinięte przez wolontariuszy podczas projektu Wolontariatu Europejskiego, w najwyższym stopniu ich uczestnicy nauczyli się pracować w zespole, opracowywać i realizować własne pomysły, rozpoznawać szanse związane z życiem zawodowym i osiągać kompromis pomimo różnic poglądów;
- ponad 60% wolontariuszy twierdzi, że otrzymało wystarczające wsparcie w zakresie zdobywania kompetencji od organizacji, które koordynowały ich projekt;
- zestawiając wymagania pracodawców wobec swych pracowników oraz zestaw kompetencji nabywanych dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego widać, że najbardziej pożądane na rynku pracy kompetencje takie jak znajomość języków obcych, umiejętność pracy w zespole, kompetencje społeczne czy interpersonalne, doskonale można rozwinąć właśnie poprzez długotrwały projekt Wolontariatu Europejskiego;
- w czasach spowolnienia gospodarczego, gdy młodzi ludzie są szczególnie dotknięci problemem bezrobocia, Wolontariat Europejski stał się także ciekawą alternatywą dla pierwszych doświadczeń zawodowych, dającą dodatkowo możliwość nabycia kompetencji językowych, społecznych i międzykulturowych. Nie daje on co prawda możliwości zarobku, lecz stanowi istotne narzędzie w walce z bezczynnością bezrobotnych młodych ludzi.

1. Wyniki badania ilościowego

1.1. Byli wolontariusze

Kwestionariusz on-line został wypełniony przez 544 byłych wolontariuszy, którzy zrealizowali projekt Wolontariatu Europejskiego. 26,3% z nich stanowili mężczyźni a 73,7% kobiety. Średni wiek wolontariuszy, którzy wzięli udział w badaniu to 24,8 lat (średnio 24,7 lat w przypadku kobiet i 25,2 w przypadku mężczyzn).

Jeśli chodzi o liczebność poszczególnych kohort wiekowych, to grupa 18-24 lata stanowi 44,1% ankietowanych a grupa starsza niż 25 lat, 55,9% ankietowanych. Najliczniejszą podgrupą są kobiety starsze niż 25 lat (stanowią one 40,6% ogółu ankietowanych).

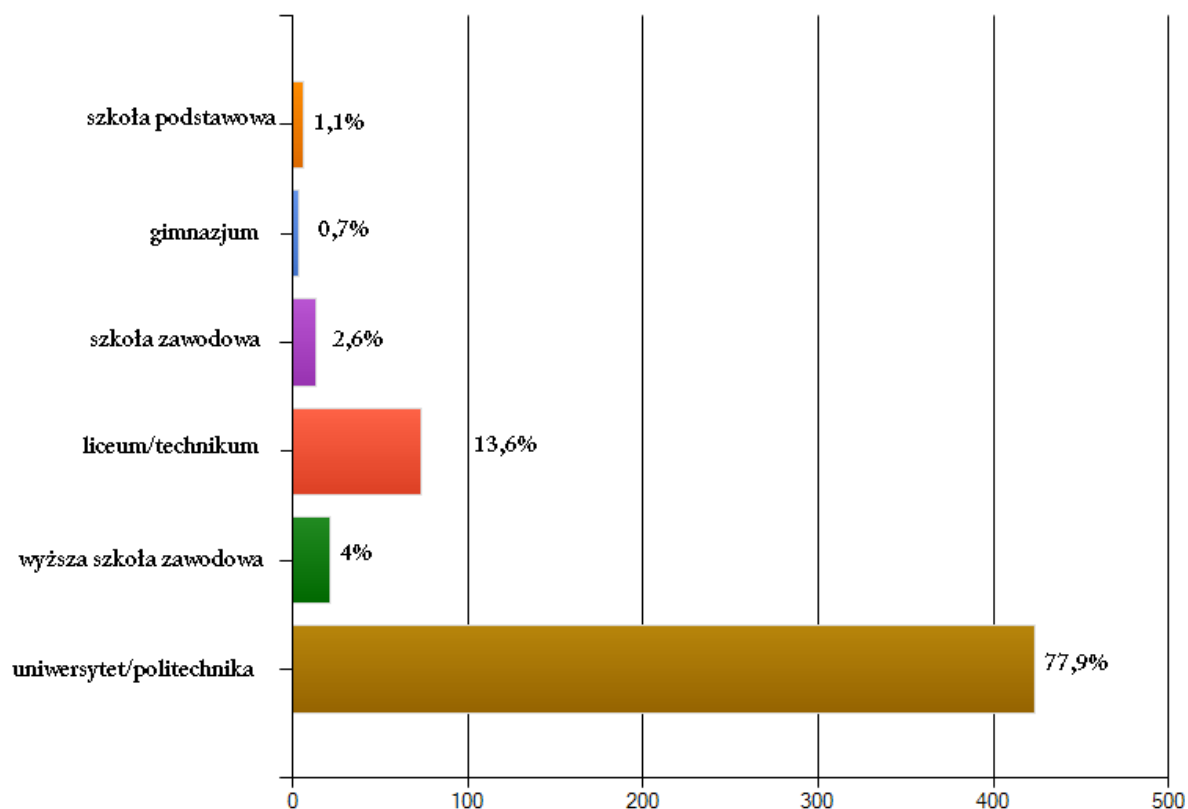
	18-24 lata	25 lat +
Kobiety	33,1%	40,6%
Mężczyźni	11%	15,3%
	44,1%	55,9%

Tabela 1. Liczebność kohort wiekowych. N=544, n=544.

Jeśli chodzi o wykształcenie ankietowanych byłych wolontariuszy, 77,8% zadeklarowała posiadanie wykształcenia wyższego a 13,6% średniego. Średnia wieku osób deklaruujących posiadanie wyższego wykształcenia wynosi 25,6 lat i jest naturalnie zdecydowanie wyższa niż w przypadku osób deklaruujących wykształcenie średnie (21,7 lat). Odsetek osób deklaruujących wykształcenie niższe niż średnie jest znikomy i wynosi 1,8%.

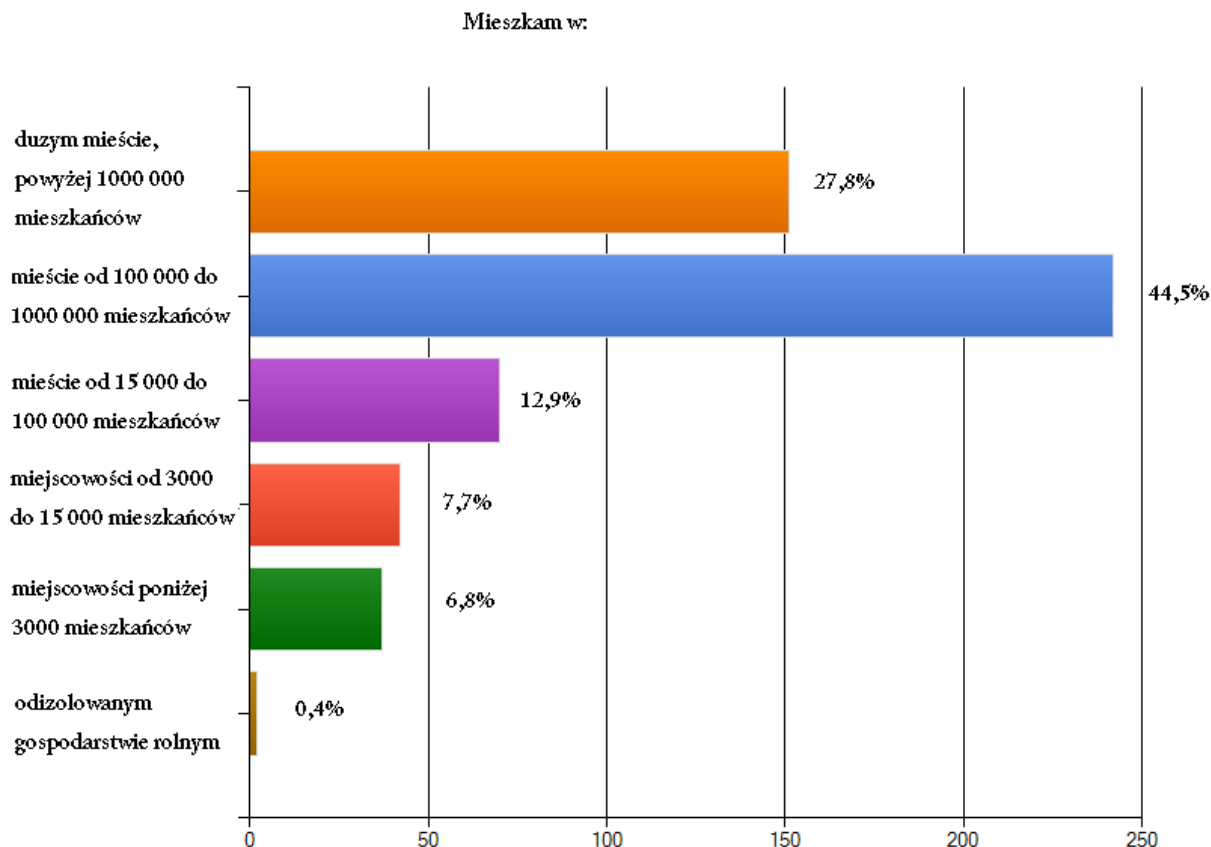
Jeśli chodzi o podział według płci, to 80,5% kobiet i 70,6% mężczyzn ukończyło uniwersytet lub politechnikę. W przypadku liceum/technikum ten odsetek wyniósł odpowiednio 67,3% i 32,7%.

Mój najwyższy ukończony etap edukacji to:



Wykres 1. Wykształcenie ankietowanych wolontariuszy. N=544, n=544.

44,5% byłych wolontariuszy pochodzi z miast liczących od 100 000 do 1 000 000 mieszkańców, 27,8% z aglomeracji powyżej 1 000 000 mieszkańców a 12,9% z miast liczących od 15 000 do 100 000 mieszkańców. 6,8% byłych wolontariuszy mieszkało w miejscowościach liczących poniżej 3 000 mieszkańców a tylko 0,4% ankietowanych zadeklarowało odizolowany obszar wiejski jako miejsce stałego zamieszkania.

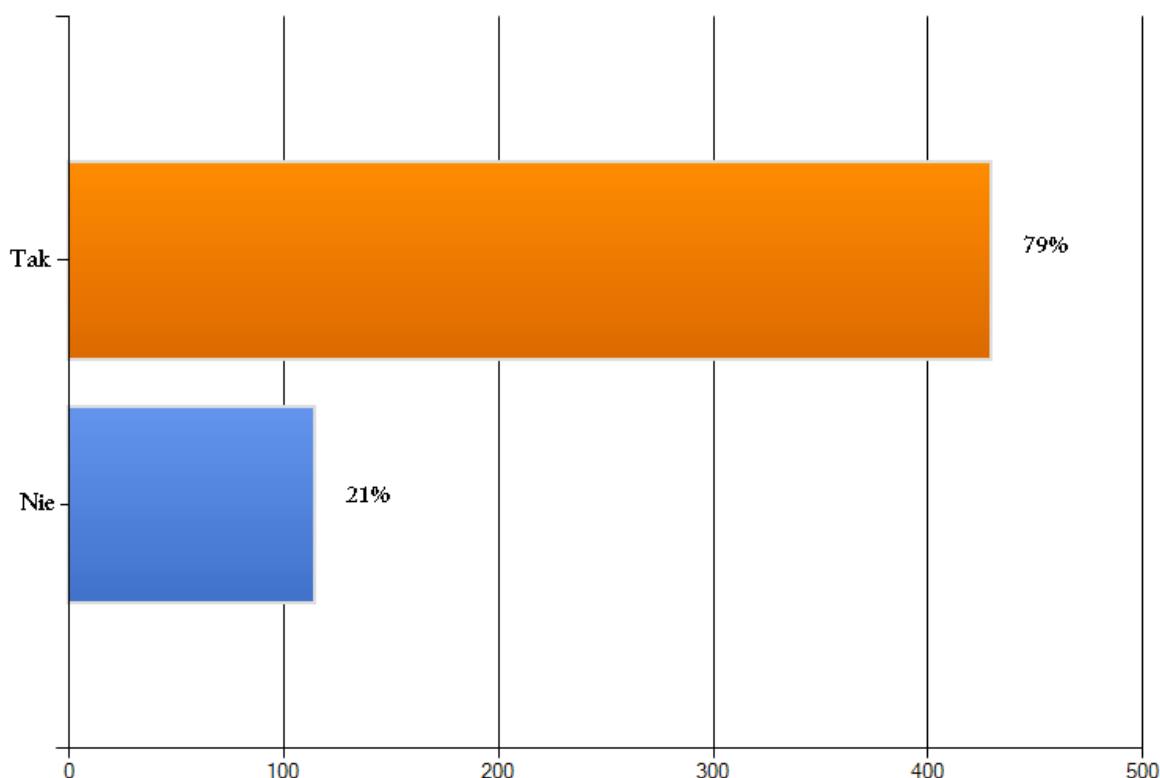


Wykres 2. Miejsce zamieszkania wolontariuszy. N=544, n=544.

1.2. Byli wolontariusze i ich dotychczasowe doświadczenie na rynku pracy

79% ankietowanych byłych wolontariuszy zadeklarowało, że zdobyli doświadczenie zawodowe przed udziałem w projekcie Wolontariatu Europejskiego. 20% twierdzi zaś, że nigdy nie pracowali przed rozpoczęciem projektu. Średni wiek ankietowanych, którzy udzielili odpowiedzi twierdzącej wynosi 25,3 lat i jest zdecydowanie wyższy od uczestników, którzy udzielili odpowiedzi przeczącej – 22,7 lat. 30,5% ankietowanych deklarujących zdobycie doświadczenia zawodowego przed projektem Wolontariatu Europejskiego pochodziło z miast liczących powyżej 1 000 000 mieszkańców, 44,5% z miast liczących od 100 000 do 1 000 000 mieszkańców, 7,2% z miast liczących od 15 000 do 100 000 mieszkańców, 11,9% z miejscowości od 3 000 do 15 000 mieszkańców a 5,4% z miejscowości poniżej 3 000 mieszkańców.

Przed projektem Wolontariatu Europejskiego zdobyłem (-am) doświadczenie na rynku pracy [pracowałem (-am) na pełen etat, na część etatu lub od czasu do czasu]



Wykres 3. Doświadczenie zawodowe wolontariuszy przed rozpoczęciem projektu Wolontariatu Europejskiego. N=544, n=544.

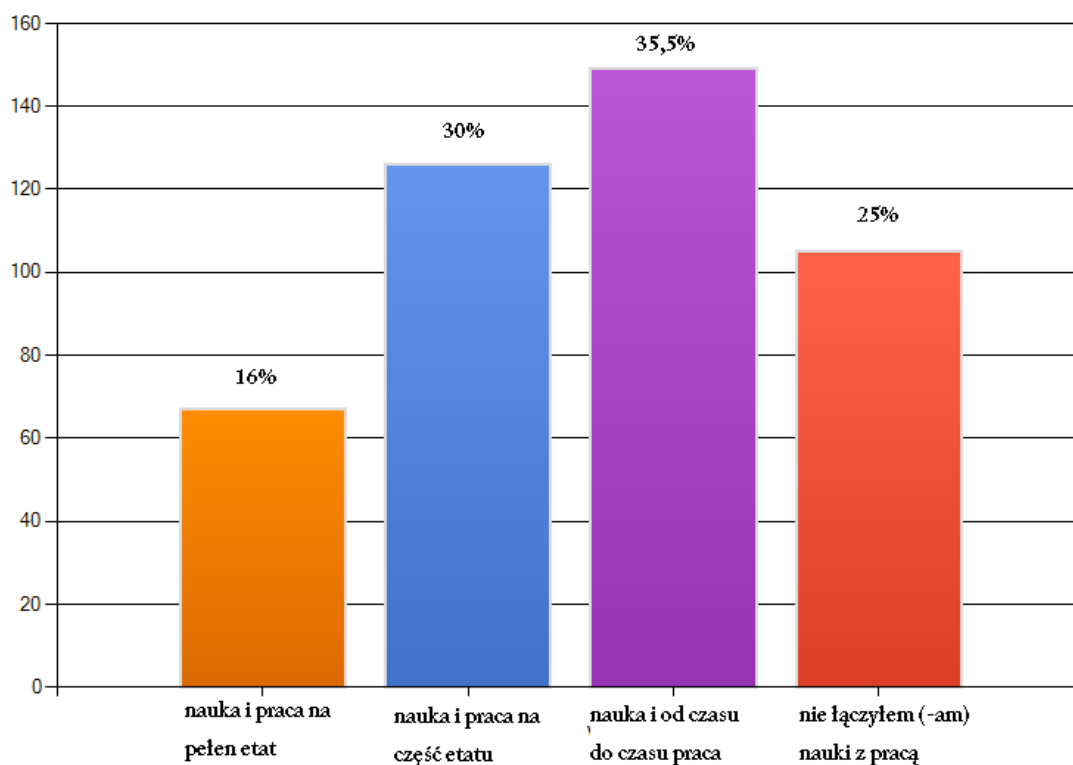
Jeśli chodzi o odpowiedź na pytanie o doświadczenie na rynku pracy w poszczególnych kohortach wiekowych, to 65,5% ankietowanych z kohorty 18-24 i 89,5% z kohorty 25+ deklaruje zdobycie doświadczenia na rynku pracy przed podjęciem projektu Wolontariatu Europejskiego. W świetle danych Eurostat², który podaje, że stopa zatrudnienia wśród młodych ludzi w wieku 25-29 lat w Unii Europejskiej wyniosła średnio 82%, nie dziwi fakt, że zdecydowana większość starszych wolontariuszy posiada doświadczenie na rynku pracy.

65,2% ankietowanych twierdzi, że nie mieli problemów ze znalezieniem zatrudnienia przed projektem Wolontariatu Europejskiego, a 34,8% sygnalizowało trudności ze zdobyciem pracy. Łatwość w znalezieniu zatrudnienia deklarowały osoby młodsze (średni wiek w tej grupie to 24,7 lat). Średni wiek osób deklarujących problemy ze znalezieniem pracy wyniósł 25,9 lat.

Wolontariusze biorący udział w badaniu zazwyczaj łączyli naukę z pracą (tak zadeklarowało 81,7% ankietowanych). 35,6% spośród nich uczyło się i od czasu do czasu pracowało, 30,1% uczyło się i pracowało na pół etatu a 16% łączyło studia z pracą na pełen etat.

² Youth in Europe, Eurostat, 2009.

W czasie nauki zdarzyło mi się łączyć edukację i pracę w następujący sposób:



Wykres 4. Łączenie pracy i nauki. N=544, n=420.

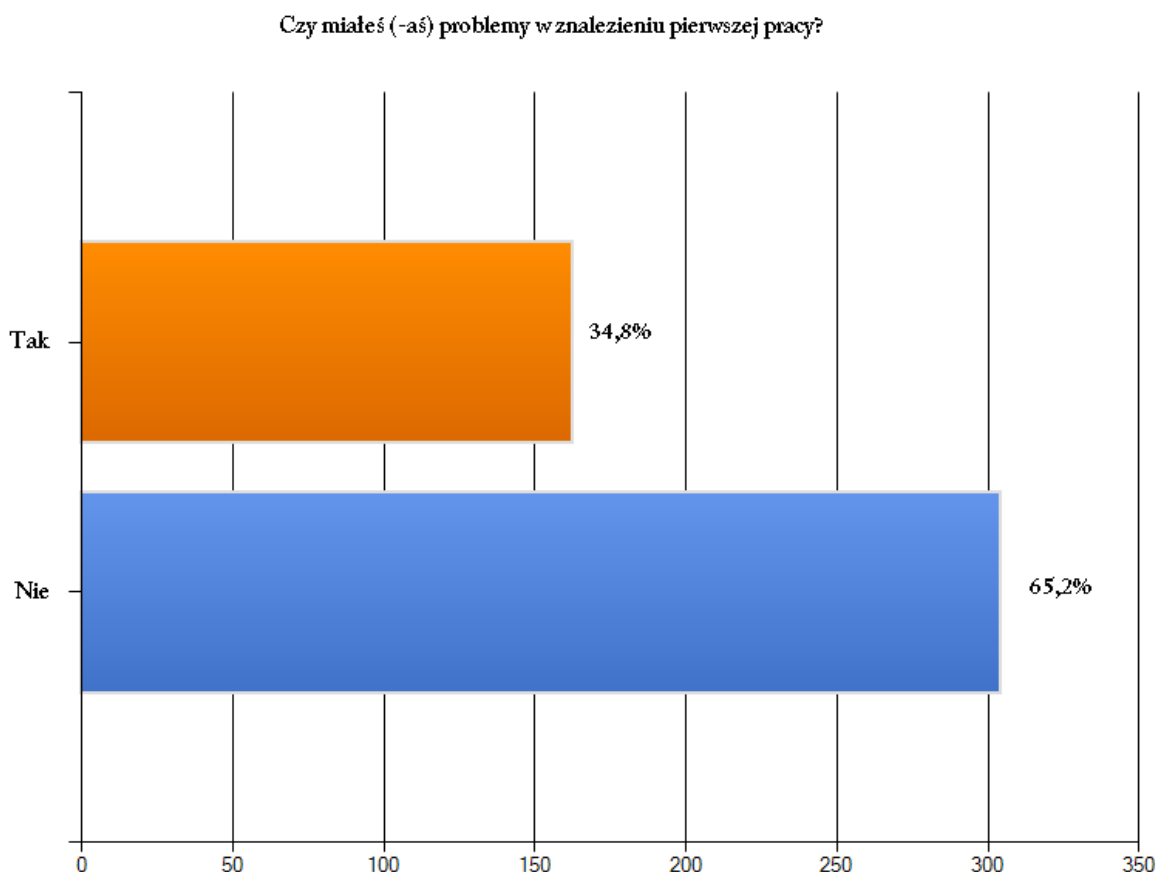
Z odpowiedzi obydwu kohort wolontariuszy wynika, że najczęściej uczyli się i pracowali na część etatu lub od czasu do czasu. Starsi wolontariusze jednak zdecydowanie częściej pracowali na pełen etat, a młodszy, zdecydowanie częściej uczyli się i pracowali okazjonalnie. Podobny odsetek ankietowanych zadeklarował nie łączenie pracy z nauką.

	Nauka i praca na pełen etat	Nauka i praca na część etatu	Nauka i od czasu do czasu praca	Nie łączyłem (-am) pracy z nauką
18-24	10,3%	27,6%	35,3%	16%
25+	18,7%	28,9%	26,4%	14,7%

Tabela 2. Łączenie pracy i nauki w poszczególnych kohortach. N=544, n=420.

65% ogółu ankietowanych wolontariuszy twierdzi, że nie miało trudności ze zdobyciem pierwszej pracy. Ciekawie rysują się odpowiedzi poszczególnych kohort wiekowych: zdecydowana większość młodszych wolontariuszy twierdzi, że nie miało problemów w zdobyciu zatrudnienia, podczas gdy jedynie 59% wolontariuszy ze starszej kohorty deklaruje brak takich problemów. Różnice te

najprawdopodobniej nie wynikają z faktu, iż absolwentom ciężiej jest zdobyć pracę, lecz z faktu, iż różne grupy wiekowe szukają nieco innych form zatrudnienia³. Młodzi wolontariusze częściej deklarowali pracę okazjonalną lub na część etatu (patrz tabela 2) i taką pracę faktycznie łatwiej jest zdobyć. Starsi wolontariusze natomiast częściej szukali pracy na pełen etat (fakt ten został potwierdzony w badaniu jakościowym), co mogło spotkać się z trudnościami i dłuższym czasem jej poszukiwana.



Wykres 5. Problemy w znalezieniu pierwszego zatrudnienia. N=544, n=466.

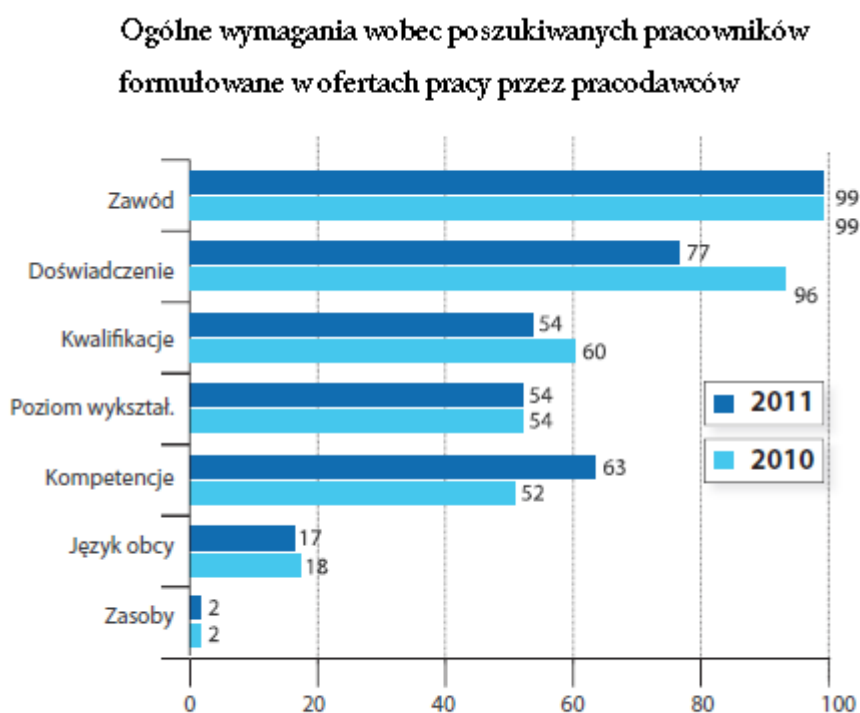
Czy miałeś (-aś) problemy w znalezieniu pierwszej pracy?		
	Tak	Nie
18-24	25,3%	74,7%
25+	41%	59%

Tabela 3. Problemy w znalezieniu pierwszego zatrudnienia w poszczególnych kohortach. N=544, n=466.

³ EU Youth Report, Komisja Europejska, 2012.

1.3. Kompetencje i umiejętności byłych wolontariuszy

Z badania Bilans Kapitału Ludzkiego, przeprowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wynika, że ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane w ofertach pracy przez pracodawców wskazują na wzrost znaczenia kompetencji, kosztem stopnia doświadczenia. Co więcej, kompetencje są oceniane wyżej niż poziom wykształcenia, które dla pracodawców jest równie istotne co kwalifikacje (kompetencje potwierdzone formalnie).⁴



Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010, 2011.

Wykres 6. Wymagania wobec poszukiwanych pracowników. Odpowiedzi pracodawców. $N_{2010}=20009$, $N_{2011}=20634$.
Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie ofert pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010 i 2011.

Z badania BKL wynika także, iż w ostatnich latach nastąpił znaczący wzrost znaczenia kompetencji zawodowych we wszystkich analizowanych grupach zawodowych oraz, że w zawodach średniego i wysokiego szczebla szczególnie cenione są kompetencje kierownicze, interpersonalne, samoorganizacyjne, kognitywne, artystyczne i dyspozycyjne.

Z kolei międzynarodowe badanie kompetencji i umiejętności zdobywanych poprzez uczestnictwo w programie „Młodzież w działaniu” (RAY - Research-based Analysis of the Youth in Action programme) pokazuje, że uczestnictwo w projekcie Wolontariatu Europejskiego w znaczącym stopniu przyczynia się do rozwinięcia takich kompetencji jak: komunikacja w językach obcych, kompetencje interpersonalne i społeczne, kompetencje międzykulturowe czy umiejętność podejmowania

⁴ Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie ofert pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010 i 2011.

inicjatywy⁵. Ponadto, uczestnicy Wolontariatu Europejskiego deklarują, że dzięki uczestnictwu w długoterminowym projekcie nauczyli się pracować w zespole, opracowywać i realizować własne pomysły czy ustalać wspólne rozwiązania, pomimo różnic poglądów (zazwyczaj w międzynarodowych grupach, gdzie komunikacja jest dodatkowo utrudniona przez barierę językową i różnice kulturowe). Co więcej, uczestnicy Wolontariatu Europejskiego, najczęściej (87,5%) spośród uczestników wszystkich akcji programu „Młodzież w działaniu” deklarują, że umieją rozpoznawać szanse związane ze swoją zawodową przyszłością a 95% z nich twierdzi, że są bardziej pewni siebie.⁶

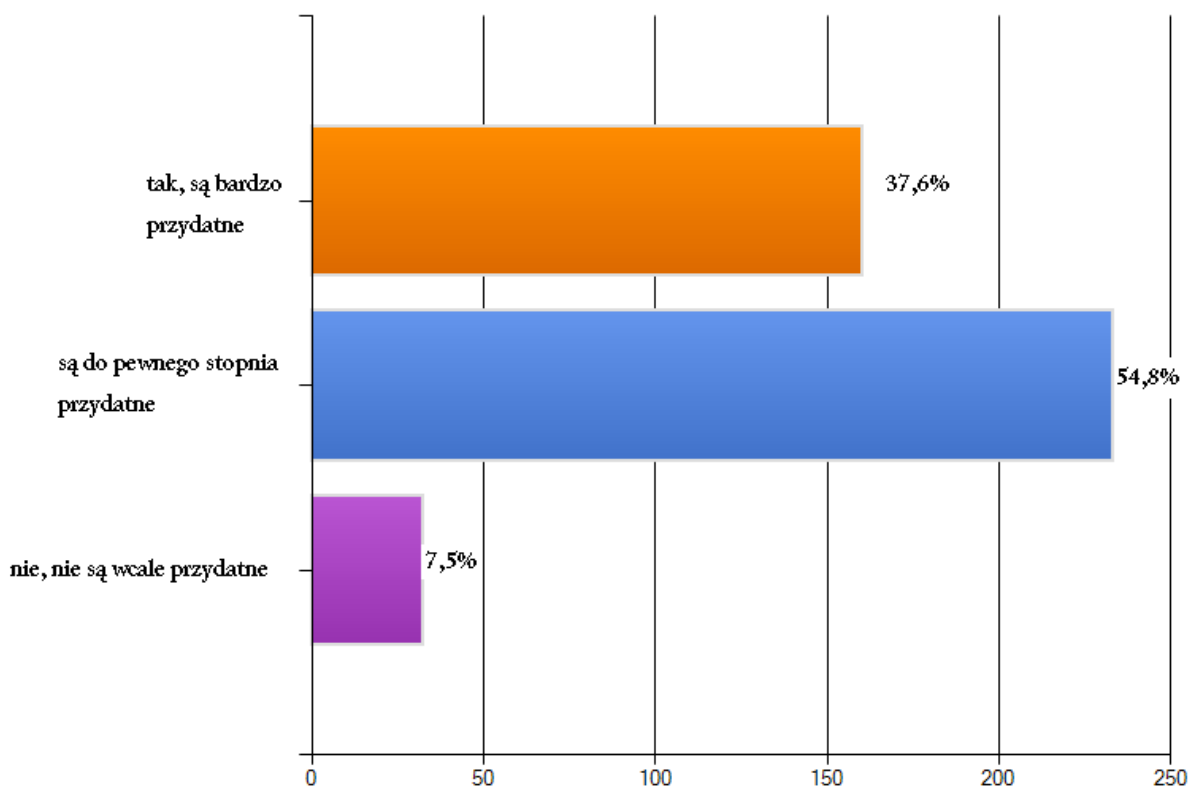
Mając na uwadze wyniki dwóch powyższych badań, w ankiecie, na podstawie której powstał niniejszy raport, zapytano o ocenę przydatności na rynku pracy kompetencji zdobywanych w ramach edukacji formalnej (szkoła, uniwersytet) i pozaformalnej (projekt Wolontariatu Europejskiego). Wolontariusze mogli w ten sposób ocenić te dwa rodzaje zdobywania kompetencji i umiejętności oraz ocenić, które okazały się w ich przypadku bardziej użyteczne na rynku pracy.

Jeśli chodzi o kompetencje zdobywane w edukacji formalnej, to 55% ankietowanych uważa, że są one do pewnego stopnia przydatne na rynku pracy. 37,6% uważa, że są one bardzo przydatne a 7,5%, że nie są w ogóle przydatne na rynku pracy.

⁵ Analiza badawcza programu „Młodzież w działaniu”, RAY, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2011.

⁶ Analiza badawcza programu „Młodzież w działaniu”, RAY, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2011.

Czy uważasz, że wiedza i umiejętności zdobyte podczas edukacji formalnej są przydatne w Twoim życiu zawodowym?



Wykres 7. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej. N=544, n=424.

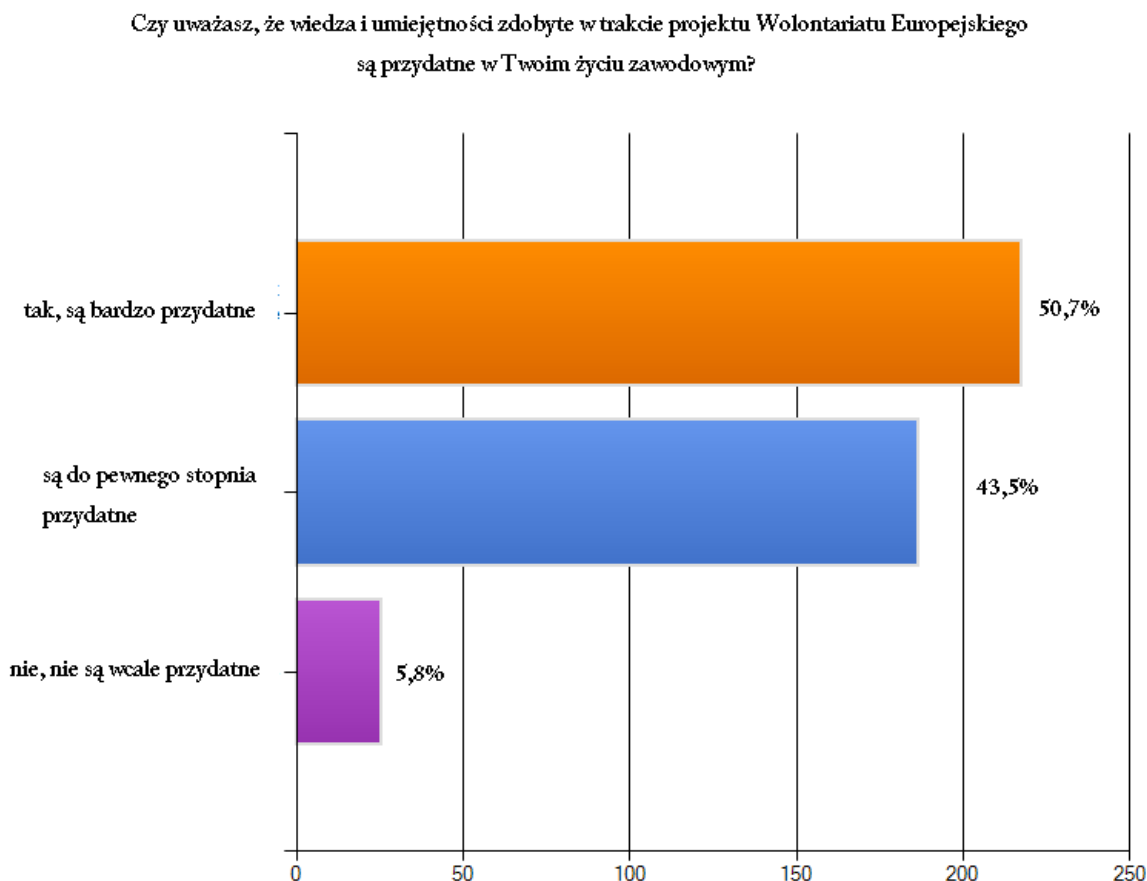
Gdy to samo pytanie przeanalizować w poszczególnych kohortach wiekowych, z wiekiem można zaobserwować pewne rozczarowanie kompetencjami zdobywanymi w ramach edukacji formalnej: starsi wolontariusze rzadziej twierdzili, że kompetencje tam zdobywane są bardzo przydatne na rynku pracy a przy tym, częściej zaznaczali odpowiedź, że nie są wcale przydatne. Należy jednak zaznaczyć, że w obydwu kohortach odsetek osób twierdzących, że kompetencje i umiejętności zdobywane w edukacji formalnej nie są wcale przydatne jest niewielki.

	Tak, są bardzo przydatne	Są do pewnego stopnia przydatne	Nie, nie są wcale przydatne
18-24	41%	52,8%	6,2%
25+	35%	56,5%	8,5%

Tabela 4. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej. Podział według kohort wiekowych. N=544, n=424

W komentarzach do pytania o przydatność kompetencji i umiejętności zdobywanych w edukacji formalnej, wolontariusze często podkreślali, że dzięki edukacji formalnej mieli okazję nauczyć się języka obcego, którego znajomość następnie rozwinęli dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego.

Połowa ankietowanych zapytanych o przydatność w życiu zawodowym kompetencji nabywanych dzięki realizacji projektu wolontariatu europejskiego uznała je za bardzo przydatne, a 43,6% za do pewnego stopnia przydatne. Również jak w przypadku edukacji formalnej, odsetek osób twierdzących, że kompetencje te są zdecydowanie nieprzydatne na rynku pracy był niski (5,9%).



Wykres 8. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej. N=544, n=427.

Dość istotne różnice w odpowiedziach na pytanie przydatność kompetencji i umiejętności zdobywanych w edukacji pozaformalnej rysują się przy podziale na grupy wiekowe. Młodszy wolontariusze zdecydowanie częściej twierdzili, że umiejętności zdobyte dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego są bardzo przydatne na rynku pracy. Starsi zaś, wykazywali więcej rezerwy i zdecydowanie częściej odpowiadali, że umiejętności te są do pewnego stopnia przydatne. Podobnie jak w przypadku pytania dotyczącego edukacji formalnej, odsetek osób twierdzących, że kompetencje i umiejętności zdobywane w edukacji pozaformalnej nie są wcale przydatne jest niewielki.

	Tak, są bardzo przydatne	Są do pewnego stopnia przydatne	Nie, nie są wcale przydatne
18-24	57,5%	36,2%	6,1%
25+	45,5%	48,9	5,6%

Tabela 5. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej. Podział według kohort wiekowych. N=544, n=427.

Podsumowując odpowiedzi wolontariuszy na temat kompetencji zdobywanych w obydwu typach edukacji, jako bardziej przydatne zostały ocenione te zdobywane w edukacji pozaformalnej. Da się także zaobserwować większy entuzjazm w ocenie zdobywania kompetencji u młodszych respondentów. To oni zdecydowanie częściej wybierali odpowiedź „bardzo przydatne” w odniesieniu zarówno do kompetencji zdobywanych w edukacji formalnej jak i pozaformalnej. Starsi wolontariusze zaś wobec kompetencji zdobywanych w formalnej i pozaformalnej wykazywali więcej rezerwy i częściej określali je jako do pewnego stopnia przydatne.

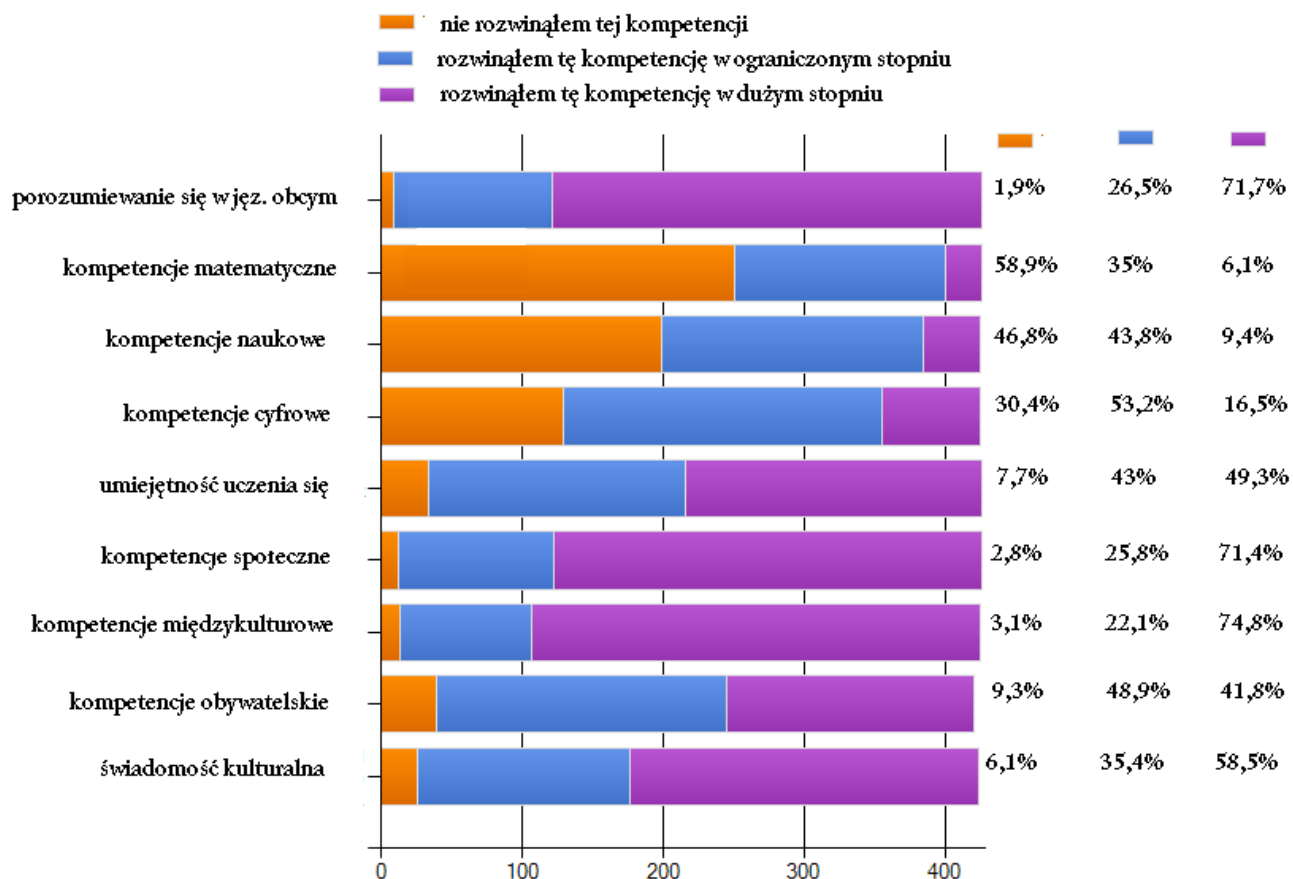
Analizując efekty uczenia się i zdobywania kompetencji w obydwu typach edukacji, należy zwrócić uwagę na fakt, iż w niekiedy kierunek studiów (lub rodzaj szkoły) miał niewiele wspólnego z tematyką projektu Wolontariatu Europejskiego (w wielu przypadkach jednak tematyka projektu Wolontariatu Europejskiego była niejako kontynuacją i rozwinięciem ukończonego lub realizowanego kierunku nauki). Ponadto, w odniesieniu do kompetencji zdobywanych w edukacji pozaformalnej, respondenci bardzo często podkreślali rozwój osobisty, jako równie wartościowy efekt Wolontariatu Europejskiego. Jeden z komentarzy brzmiał: *Nie jestem pewny, czy EVS tworzy wartościowych pracowników, ale z całą pewnością wartościowych ludzi.*

Wolontariuszy zapytano także o konkretne kompetencje⁷ zdobyte w trakcie projektu Wolontariatu Europejskiego, oraz o ocenę w jakim stopniu je rozwinęli. Wolontariusze w najwyższym stopniu

⁷ Szczegółowy opis kompetencji z wykresu 9, zgodnie z Europejskimi Ramami Odniesienia: **porozumiewanie się w języku obcym** (opiera się w znacznej mierze na tych samych wymiarach umiejętności, co porozumiewanie się w języku ojczystym – na zdolności do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym) w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby); **kompetencje matematyczne** (umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji); **kompetencje naukowe**: odnoszą się do zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach); **kompetencje cyfrowe** (obejmują umiejętność i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się); **umiejętność uczenia się** (zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach); **kompetencje społeczne** (kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe obejmujące pełny zakres zachowań przygotowujących osoby do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, szczególnie w społeczeństwach charakteryzujących się coraz większą różnorodnością, a także rozwiązywania konfliktów w razie potrzeby); **kompetencje międzykulturowe** (umiejętność odnalezienia się w zmieniających się i wielokulturowych społecznościach); **kompetencje obywatelskie** (umiejętność pełnego i świadomego uczestnictwa w życiu publicznym); **świadomość kulturalna** (docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem szeregu środków wyrazu, w tym muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych).

rozwinęli kompetencje międzykulturowe, umiejętność porozumiewania się w języku obcym i kompetencje społeczne. Projekty Wolontariatu Europejskiego, zdaniem wolontariuszy, najłatwiej sprzyjają rozwojowi kompetencji matematycznych, naukowych i cyfrowych.

Oceń, które kompetencje rozwinąłeś/rozwinęłaś dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego:

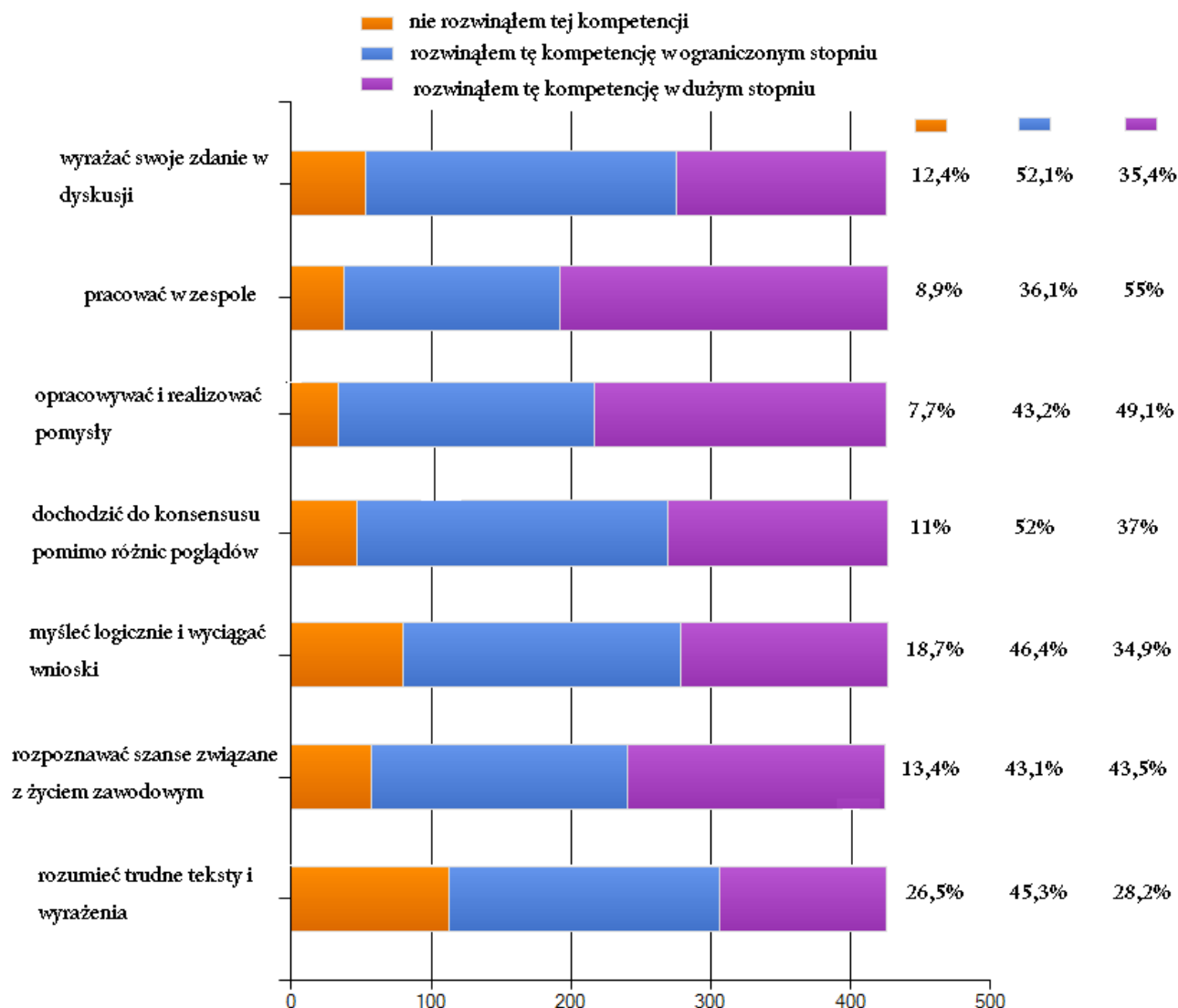


Wykres 9. Stopień rozwinęcia kompetencji w projektach Wolontariatu Europejskiego. N=544, n=426.

Jeśli chodzi o umiejętności rozwinięte przez wolontariuszy podczas projektu Wolontariatu Europejskiego, w najwyższym stopniu ich uczestnicy nauczyli się pracować w zespole, opracowywać i realizować własne pomysły, rozpoznawać szanse związane z życiem zawodowym i osiągać kompromis pomimo różnic poglądów.

W przypadku umiejętności (wykres 10), wolontariusze zdecydowanie częściej niż w odniesieniu do kompetencji (wykres 9) deklarowali rozwój w ograniczonym stopniu. Wynikać to może z dość szerokiego pojmowania poszczególnych kompetencji przez wolontariuszy. Umiejętności, o które byli pytani, były zaś bardzo precyzyjnie określone, stąd też wynikać może większa polaryzacja odpowiedzi i ocen.

Oceń, które umiejętności rozwinąłeś/rozwinęłaś dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego:



Wykres 10. Stopień rozwinęcia umiejętności w projektach Wolontariatu Europejskiego. N=544, n=425.

1.4. Wsparcie wolontariuszy w zakresie zdobywanych kompetencji

Ankietowani zostali także zapytani o wsparcie jakie uzyskali od swoich organizacji goszczących w zakresie zdobywania kompetencji i umiejętności⁸. Ponad 60% wolontariuszy twierdzi, że otrzymało

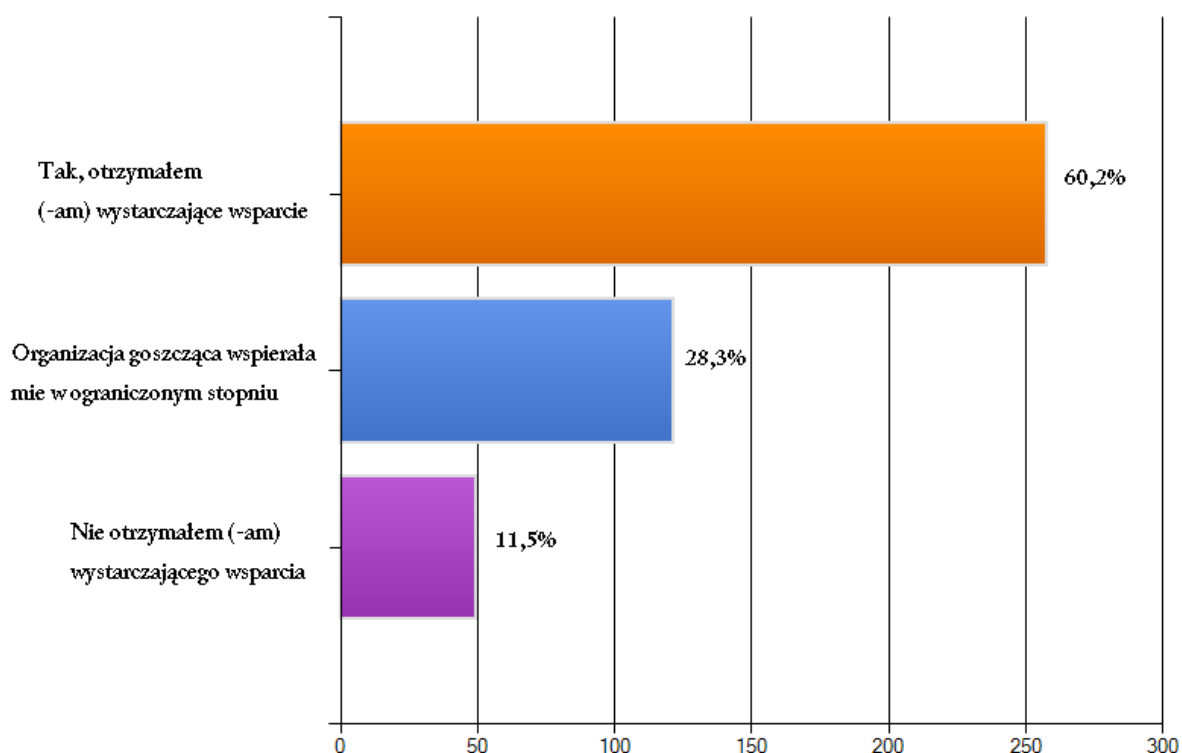
⁸ Zgodnie z Przewodnikiem po programie „Młodzież w działaniu”, organizacja goszcząca wolontariuszy ma obowiązek wyznaczenia mentora, którego zadaniem jest zapewnienie wolontariuszowi wsparcia podczas procesu uczenia się i podczas wystawiania certyfikatu Youthpass. Ponadto, organizacja goszcząca ma obowiązek wyznaczyć doświadczonych pracowników, którzy nadzorują pracę wolontariusza i udzielają mu wskazówek, ma obowiązek zapewnienia wolontariuszowi wsparcia i pomocy podczas procesu uczenia się i musi zadbać by wolontariusz uczestniczył w cyklu szkoleń i ewaluacji Wolontariatu Europejskiego i korzystał ze wsparcia w nauce języka obcego.

wystarczające wsparcie od organizacji, które koordynowały ich projekt. Dość duży odsetek badanych (11,5%) twierdził zaś, że nie otrzymywał wystarczającego wsparcia od organizacji.

Wolontariusze, zapytani w pytaniu otwartym o przykłady konkretnego wsparcia organizacji wymieniali najczęściej:

- wsparcie w nauce języka obcego
- wsparcie merytoryczne w zakresie realizowanego projektu (np. dotyczące pracy z przedstawicielami mniejszości narodowych, metod pracy z dziećmi czy praca z wyspecjalizowanymi programami komputerowymi)
- wsparcie kreatywnego realizowania pomysłów i nieszablonowego myślenia oraz motywowanie do pracy
- angażowanie w działania wykraczające poza projekt, poznanie innych pól działania organizacji goszczącej

Czy Twoim zdaniem otrzymałeś (-aś) wystarczające wsparcie od organizacji goszczącej w zakresie zdobywania kompetencji?



Wykres 11. Wsparcie wolontariuszy w zakresie zdobywanych kompetencji i umiejętności przez organizację goszczącą. N=544, n=426.

Ankietowani, zapytani w pytaniu otwartym o to jakiego wsparcia w zakresie zdobywania kompetencji oczekują od organizacji goszczących podkreślali jak ważna jest rola koordynatora projektu i mentora:

Koordinator projektu zapewniał mi duże wsparcie. To on zorganizował kurs językowy, zajął się zakwaterowaniem, ale co najważniejsze, dał mi dużo swobody w podejmowaniu działań.

Bardzo ważne są indywidualne spotkania z koordynatorem, aby porozmawiać o zadaniach już zrealizowanych i tych, które jeszcze przede mną.

Więcej indywidualnych spotkań z koordynatorem mojego projektu.

Wolontariusze w swoich odpowiedziach odnosili się także do stawianych przed nimi zadań oraz ich ewaluacji:

Powinienem dostawać więcej zadań do zrealizowania, tak jak etatowi pracownicy organizacji.

Oczekuję, że organizacja goszcząca będzie mi dawała jasną ewaluację mojej pracy.

Organizacja goszcząca powinna uczyć nas jak opracowywać i koordynować projekty.

Ważne jest, aby organizacja goszcząca wykazywała się cierpliwością, zanim zdobędę umiejętności niezbędne do wykonywania obowiązków.

Przydałyby się szkolenia zewnętrzne w zakresie wykonywanych przeze mnie obowiązków.

Wielu wolontariuszy podkreślało, że zajęcia z języka obcego stanowiły problem. W niektórych przypadkach zaczynały się one w 2 lub 3 miesiącu po rozpoczęciu projektu. Wolontariusze jasno zaznaczali także potrzebę zwiększenia liczby godzin i długości trwania kursów językowych. Podkreślano także rolę organizacji goszczącej w procesie edukacji międzykulturowej:

Więcej zajęć z języka obcego.

Zajęcia z języka obcego powinny być wyższej jakości.

Organizacja goszcząca powinna dawać wsparcie w zakresie edukacji międzykulturowej, tłumaczyć zwyczaje i zachowania ludzi z innego kręgu kulturowego.

Zdecydowana większość wolontariuszy twierdziła jednak, że organizacje goszczące należycie wywiązywały się ze swych obowiązków w zakresie wsparcia zdobywania kompetencji.

2. Wyniki badania jakościowego

Badanie jakościowe zostało zrealizowane tydzień po opracowaniu wyników jakościowych. Przeprowadzono dwa godzinne wywiady z grupą 40 koordynatorów projektów Wolontariatu Europejskiego, którzy są przedstawicielami organizacji goszczących z Polski i pracują na co dzień z zagranicznymi wolontariuszami EVS.

Na początku obydwu wywiadów zaprezentowano wyniki analizy jakościowej a następnie omówiono następujące zagadnienia:

- Jakie są główne powody, dla których wolontariusze decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego?
- Czy to czego wolontariusze uczą się podczas realizacji projektów EVS może być przydatne na rynku pracy?
- Jak organizacje EVS postrzegają swoją rolę w pomocy wolontariuszom w nabywaniu kompetencji przydatnych na rynku pracy?
- Jakie narzędzia są używane aby wzmocnić nabywanie kompetencji przez wolontariuszy?
- Czy podejmowane są działania mające na celu wzmocnienie efektów uczenia się?
- Jakie wsparcie jest potrzebne we wspieraniu wolontariuszy w nabywaniu kompetencji?

Na wstępie koordynatorzy projektów odnieśli do motywacji uczestników i głównych powodów, dla których młodzi ludzie decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego. Poniżej, kursywą, zaprezentowano najciekawsze wypowiedzi:

Na wolontariat wyjeżdżają osoby, które się na coś odważyły, to osoby odważniejsze niż średnia.

Czasem wolontariusze wyjeżdżają na projekt, bo im coś nie poszło w życiu, lub np. robią sobie gap year (rok przerwy, tradycja kulturowa Niemiec i Wielkiej Brytanii – przyp. aut.) między liceum a studiami czy między studiami a pracą. Niektórzy chcą też odnaleźć siebie, poukładać sobie pewne sprawy.

EVS obecnie jest pewnego rodzaju substytutem dla rynku pracy. Żeby nie siedzieć beczynnie młodzi ludzie realizują właśnie takie projekty. Co jest bardzo widoczne po lawinowym wzroście aplikacji z Hiszpanii. Zgłasza się także wiele osób z wykształceniem menedżerskim lub ekonomicznym. EVS ma zabarwienie bardzo socjalne, dotyczy pracy z ludźmi, a to filtruje osoby, które się na niego zgłaszają.

Jeżeli nie znajdzie się pracy po skończonej edukacji, to szuka się innych dróg. Jedną z nich jest EVS. Choć zdarzają się też sytuacje, gdy wolontariusz rezygnuje w ostatniej chwili z projektu, bo znalazł zatrudnienie.

Ktoś kto wyjeżdża na EVS to nie jest osoba, która pracuje w pełnym wymiarze godzin i jest zadowolona ze swojej pracy i pracuje na czas nieokreślony. Taka osoba raczej nie zostawi swojej pracy i nie wyjedzie na rok. EVSowcy to ludzie, którzy chcą wyjechać jeszcze zanim podejmą stałą pracę lub tacy, którym się nie udało tej pracy znaleźć i szukają alternatyw.

Duża grupa wolontariuszy zostaje w kraju goszczącym i odnajduje się w nim. Znajdują tam też pracę czy podejmują studia. Lub wracają do swojego kraju, ale w pracy tam wykorzystują umiejętności zdobyte podczas EVS (np. Szwedka, która wróciła do Szwecji po EVS w Polsce i będzie tam pracowała z polską firmą, właśnie dzięki znajomości polskiego zdobytej w trakcie EVS).

Z zachodu do Polski przyjeżdżają ludzie którzy nie mają pracy, a ze wschodu (Ukraina, Turcja) tacy, którzy pracę tam mieli, ale chcą spróbować czegoś innego.

Inna motywacja jest u osoby, która przyjeżdża na EVS zaraz po maturze (bo wie, że pójdzie na studia po skończonym projekcie), a inna osoby, która przyjeżdża już po studiach, bo znalezienie pracy po projekcie wcale nie jest takie oczywiste

Z wypowiedzi powyżej wynika, że osoby, które decydują się na realizację projektu Wolontariatu Europejskiego są przede wszystkim odważne. To ludzie, którzy gotowi byli na zmianę i spróbowanie nowych form aktywności, w trakcie edukacji lub przed rozpoczęciem życia zawodowego. Co ciekawe, w czasach spowolnienia gospodarczego, na projekt Wolontariatu Europejskiego decydują się coraz starsi ludzie, np. tacy, którzy już od kilku lat są na rynku pracy i albo nie widzą na nim dla siebie perspektyw albo też tę pracę stracili. Wolontariat Europejski stał się zatem w ostatnich latach ciekawą alternatywą dla pierwszych doświadczeń zawodowych, dającą dodatkowo możliwość nabycia kompetencji językowych, społecznych i międzykulturowych.

Ponadto, dla wielu wolontariuszy, projekt EVS stanowi punkt zwrotny w życiu. To okazja do zweryfikowania czy trafnie wybrali kierunek studiów, szansa na sprawdzenie się w nowym, nieznanym środowisku. To także szansa na sprawdzenie, czego nie chce się w życiu robić – to również cenna wiadomość jak utwierdzenie się w przekonaniu jaki zawód chce się wykonywać

EVS może im (wolontariuszom – przyp. aut.) sporo namieszać. Może zmienić ich punkt widzenia na pracę. Zdarzają się wolontariusze, którzy skończyli studia, wyjechali na EVS, wrócili do swoich krajów i twierdzą, że gdyby wcześniej wyjechali na EVS, zdecydowaliby się na zupełnie inny kierunek studiów.

Wielu z tych młodych ludzi, którzy wyjeżdżają na EVS po raz pierwszy wsadziło w coś ręce. Studia to za dużo teorii. Wielu ludzi przeszło przez studia nie dotykając prawdziwej pracy. Mają szansę wtedy przekonać się w jakich zadaniach czują się najlepiej. Może okazać się, że źle im się siedzi 8 godzin z biurkiem, a najlepiej sprawdzają się w pracy z ludźmi. EVS otwiera im oczy na pewne sprawy, uzmysławia im co chcą w życiu robić.

Przykład wolontariuszki z Niemiec, która przyjechała po maturze do pracy w przedszkolu. Jej cała rodzina związana jest z edukacją przedszkolną i ona też myślała, że jej to pisane. Jednak po projekcie stwierdziła, że to zupełnie nie dla niej. Czyli dowiedziała się czego na pewno nie chce w życiu robić.

Gros wolontariuszy coś studiowało i myślą sobie: albo idę w to, co studiowałem i osiągnę w tym na całe życie, albo spróbuję czegoś innego. I bywa tak, że po projekcie jeszcze bardziej utwierdzają się w przekonaniu, że dobrze wybrali studia, mieli fajną przerwę, porobili coś innego (EVS) a teraz wracają do swojego wyuczonego zawodu. A zatem projekt nie musi przemodelować życia wolontariusza, może go utwierdzić, że dobrze wybrał swoją ścieżkę. Czyli EVS pomaga wyrobić sobie zdanie o samym sobie na rynku pracy. Odpowiedzieć na pytanie: co chcę w życiu robić.

Wielu wolontariuszy zaczyna być bardziej świadomych wyznaczania sobie celów. Wolontariusze stają się świadomi np. tego, czego na pewno nie chcą w życiu robić. Duży odsetek wolontariuszy przyjeżdża z bardzo konkretnym planem rozwoju poszczególnych kompetencji i do tego właśnie celu dążą. Świadomie analizują pod tym kontem siebie i organizację, w których pracują. Ich autorefleksja jest na bardzo wysokim poziomie. Wiedzą do czego dążą, jakie mają zasoby i wiedzą jak je wykorzystać.

Wolontariusze nie mają już postawy roszczeniowej (jak to w przeszłości bywało). Teraz przyjeżdżają z konkretnym pomysłem. Teraz to wolontariusze dziękują nam za projekt, a nie odwrotnie.

Koordynatorzy projektów z polskich organizacji goszczących zaobserwowali, zwłaszcza w ostatnich latach, że coraz więcej wolontariuszy zagranicznych zostaje w Polsce po zakończeniu projektu.

Coraz częściej spotykam się z sytuacją, gdy wolontariusz traktuje EVS jako rozbiegówkę przed zostaniem w Polsce. Wolontariusze szukają podczas swojego projektu możliwości zostania w naszym kraju i często im się to udaje (studia/praca). Np. wolontariusze z Hiszpanii i Ukrainy. Pytanie, czy oni przyjeżdżają z taki założeniem, że zostaną, czy przekonują się do tego podczas trwania projektu.

Często wolontariusze poznają polskiego partnera podczas projektu i zostają.

To zostanie w kraju jest bardzo świadome. Wolontariusze patrzą na swoje kompetencje i umiejętności i świadomie oceniają, że tutaj, bardziej niż w swoich krajach ojczystych, mają większą szansę kontynuowania swojego rozwoju.

Ja mówię swoim wolontariuszom, że w Polsce nie jest tak jak na EVS. EVS daje swego rodzaju parasol: wolontariusze mają zapewnioną pracę, mieszkanie, wyżywienie. To części projektu. Wolontariusze mają ogromną strukturę wokół siebie, która ich wspiera. Ale ta struktura zniknie wraz z końcem projektu, a rynek pracy w Polsce także został dotknięty przez kryzys. Muszą być tego świadomi.

Moim zdaniem byli wolontariusze EVS na polskim rynku pracy zapełniają pewną niszę, której i tak polscy pracownicy by nie wypełnili. I to samo tyczy się polskich wolontariuszy, którzy po projekcie zostają za granicą.

Miałem wolontariuszkę z Ukrainy, która wspaniale pracowała w naszej organizacji. Cieszę się, że ona z kolei nie została w Polsce, ale wróciła do swojego kraju i tam zaczęła tworzyć organizację. Takich osób z potencjałem tam potrzeba. Wykorzystuje to, czego nauczyła się u nas, aby zmieniać rzeczywistość na Ukrainie.

Ja zaś spotkałem się z opinią, że wysyłając wolontariusza na EVS do Hiszpanii ten wolontariusz spotyka się z niechęcią, gdyż uważa się, że odbiera on miejsce pracy młodzieży hiszpańskiej. Wolontariusze muszą potem na miejscu tłumaczyć, że nie pracują zarobkowo.

Koordynatorzy projektów twierdzą ponadto, że projekty Wolontariatu Europejskiego, oprócz kompetencji językowych, społecznych czy międzykulturowych, uczą w bardzo dużym stopniu „kompetencji życiowych”. Dla wielu wolontariuszy projekt był bowiem pierwszą w życiu okazją, kiedy zdani byli w znacznej mierze wyłącznie na siebie, zamieszkali sami i nie korzystali w żadnym stopniu z pomocy rodziny. Zatem projekt nie rozwija tylko kompetencji, lecz także uczy szeroko pojętej zaradności życiowej, której bardzo często młodym ludziom na początku projektu brakuje.

Brakuje im kompetencji życiowych. Zwykłych umiejętności radzenia sobie w życiu. Na przykład związanych ze zwykłym dojechaniem na miejsce. Moja wolontariuszka, lat 28, kupiła sobie „przypadkowo” rower na Allegro. Mam też wrażenie, że wolontariuszy ciężko zmusić do uczestniczenia w innych wymiarach życia evsowego (podróże, uczestniczenie w kulturze lokalnej itp.). Brakuje im podstawowych umiejętności technicznych i biurowych: obsługa poczty e-mail, urzędzeń biurowych. Umiejętność jasnego przekazywania myśli, komunikacja.

Mój 28 letni wolontariusz z Portugalii przez 3 lata był bez pracy, a nigdy nie napisał nawet CV. Nie szukał aktywnie pracy, zdał się na urząd pracy. Był bierny. EVS był dla niego przełomową formą aktywności.

Brak kompetencji życiowych (wymiana żarówki, gotowanie, pranie, robienie zakupów, zarządzanie pieniędzmi i własnym budżetem, generalnie samodzielności im brakuje). Brak umiejętności skonkretyzowania własnych myśli czy pomysłów.

Wolontariuszom brak kompetencji życiowych. Mieliśmy wolontariusza (29 lat), który pracował z niepełnosprawnymi i świetnie wywiązywał się ze swoich zadań, ale życiowo było bardzo kiepsko. Wypadła mu ręka ze stawu i musiał iść do lekarza. Okazało się, że wcześniej ta ręka wypadła mu 15 razy, miał na nią 2 operacje i sytuacja była b. poważna. Dobrze wiedział, że ma problem z ręką i nie może jej nadmiernie obciążać. Mimo to, uczestniczył w zajęciach jogi i podczas wykonywania skomplikowanych figur doznał wspomnianego urazu. Mimo, że wiedział, że z ręką nie może wykonywać żadnych podobnych rzeczy.

To wyjątkowa sytuacja. Generalnie dużo gorzej jest z życiową zaradnością osób, które wyjeżdżają na projekt po liceum (18-19 lat).

Ale mieliśmy wolontariusza z Rumunii, który był kompletnie niezaradny życiowo, a po powrocie do swojego kraju założył organizację młodzieżową i teraz jesteśmy organizacjami partnerskimi i podsyła nam swoich wolontariuszy.

Do mocnych stron wolontariuszy, którzy przyjeżdżają realizować projekt Wolontariatu Europejskiego zaliczyć można na pewno kreatywność, zaangażowanie w swoje zadania i chęć podejmowania inicjatywy. Koordynatorzy projektów bardzo wysoko oceniają potencjał kulturowy wolontariuszy, a zwłaszcza ich wpływ na społeczność lokalną, w której działają. Często są bowiem pierwszymi obcokrajowcami, których ta społeczność lokalna spotyka, są więc niejako ambasadorami swoich krajów i spoczywa na nich duża odpowiedzialność z tym związana.

Wolontariusze często mają wybór w jakie działania się angażować. Najczęściej robią to, w czym czują się silni.

Są kreatywni, mają nietuzinkowe pomysły, są chętni do współpracy, z niczego potrafią zrobić coś, są też zaangażowani. Ja, jako koordynator też cenię sobie możliwość uczenia się od nich.

Mieliśmy też wolontariuszkę, która wystarczyło, że była. Siedziała wśród grupy dziewczynek, które były zachwycone, że mają z nią warsztat. Inna wolontariuszka miała bardzo rozwinięte zdolności artystyczne, ale nie była w stanie nawiązać kontaktu z dziećmi. Także umiejętności miękkie są tutaj fundamentalne.

Potencjał kulturowy wolontariuszy jest bezcenny. Dzielą się swoją kulturą, ale też projekt siania ich do refleksji nad swoją własną.

Z wypowiedzi koordynatorów projektów jednoznacznie wynika, że projekt Wolontariatu Europejskiego pozwala na zdobycie kompetencji cenionych na rynku pracy. Na wolontariuszach bardzo często spoczywa odpowiedzialność za całość projektu, muszą tak zaplanować jego poszczególne fazy, by efekt był zgodny z początkowymi założeniami. Projekty Wolontariatu Europejskiego mają długoterminowy charakter, co wymaga od wolontariuszy stałego zaangażowania w ich realizację i uczy zarządzania, także finansami.

Mój projekt całkowicie spoczywa na wolontariuszach. Jeśli ich nie ma, nie dzieje się z projektem nic. Oni są odpowiedzialni za koncepcję, promocję, realizację, produkcję, zakupy. Ale zdobywają doświadczenie na każdym kroku. Wiąże się to także z odpowiedzialnością.

EVS jest szczególnym typem pracy. W normalnej pracy jest tak: jestem w pracy 8 godzin, potem idę do domu i nie widzę pracodawcy, pracodawca nie wie co się ze mną dzieje. A w EVS np. kwestia mieszkania należy do organizacji, czyli de facto do pracodawcy. Sprawa czasu wolnego także. Lekarz też – my o tym wiemy, normalnie pracodawca nie ma takich relacji z pracownikiem. My taką mamy, wielopłaszczyznową.

Wolontariusze budują poczucie własnej wartości. Trzeba być bardzo odważnym człowiekiem, żeby wyjechać do obcego kraju na tak długo.

EVS to szkoła życia: wolontariusze muszą sami robić wszystko od początku do końca. Miałam wolontariuszkę, która przed projektem nigdy nie prała, bo robiła to za nią mama.

Nasza wolontariuszka z Hiszpanii wyjechała na przerwę świąteczną do domu i w trakcie ferii znalazła sobie pracę, która poczekała na nią 2 miesiące, aż skończyła projekt. Pracodawcy bardzo przypadło do gustu doświadczenie w naszej organizacji i to, że potrafi się swobodnie porozumiewać w obcym języku, czego w dużej mierze nauczyła się u nas.

Ja sama po powrocie ze swojego projektu EVS wciągnęłam się w realizację i organizację podobnych działań. Wszystko, czego nauczyłam się na swoim projekcie, teraz wykorzystuję na co dzień w swojej pracy z wolontariuszami. Nauczyłam się zarządzania projektami, organizacji czasu pracy, języka obcego, samodzielności.

Organizacje koordynujące projekty Wolontariatu Europejskiego są świadome jak dużą rolę odgrywają w procesie nabywania przez wolontariuszy kompetencji.

Na wielu płaszczyznach musimy mieć otwarte oczy i uszy. Rozwój wolontariusza odbywa się na wielu płaszczyznach i trzeba być bardzo czujnym, gdzie go wspomagać. Jedna osoba będzie wymagała wsparcia osobistego, a inna, zupełnie innego., np. umiejętności praktycznych. Okres EVS to czas, żeby sprawdzać, konfrontować, oceniać, dawać informacje zwrotne wolontariuszowi.

Na wolontariuszach można „testować” różne metody edukacyjno-wychowawcze. I patrzę co się dzieje. Czasami lepiej coś zacząć i ponieść szybciej porażkę i zacząć od razu usprawniać. Wtedy efekt jest lepszy.

To jest ogromna praca dla nas. Każdy wolontariusz jest inny, wymaga indywidualnego podejścia. Ja dużo z wolontariuszami rozmawiam. Dzielę się też swoim doświadczeniem evsowym podczas spotkań grupowych, indywidualnych.

Wolontariusze już w trakcie trwania projektu zastanawiają się nad swoją przyszłością zawodową po jego zakończeniu. Swoimi spostrzeżeniami, planami czy obawami niejednokrotnie dzielą się z koordynatorami projektów.

W naszej organizacji jest doradca zawodowy. On doradza wolontariuszom ścieżki kariery.

U nas są raczej luźne rozmowy, czasem wychodzą od nas, czasem od wolontariuszy. Osoby, które są przed studiami mówią często, że nie wiedzą na jaki kierunek mają pójść. Pomagamy im aplikować na studia.

Nasz wolontariusz stara się o pracę w organizacji młodzieżowej, więc to, czego się u nas nauczył bardzo mu się przyda w życiu zawodowym. Dodatkowo, piszemy dla niego referencje.

W jednym projekcie, w którym brali udział wolontariusze w wieku 25-28 lat, to byli ludzie, którzy już mieli doświadczenie zawodowe i cała trójka wiedziała gdzie i po co wraca, a także co będzie robić. Już w trakcie projektu załatwiali sobie praktyki/pracę. Ale to ludzie starsi, przedsiębiorczy i z doświadczeniem. Ludzie młodzi, dopiero po maturze to inna grupa. Oni najczęściej podejmują studia. Są u nas 2 osoby, które są mało przedsiębiorcze i one nie wiedzą co będą robić. Także wiele zależy od osoby.

Piszemy im listy rekomendacyjne.

Jeśli nie rozmawiają (o planach zawodowych po skończonym projekcie – przyp. aut.), to się ich pytam.

Szukają pracy w trakcie trwania projektu. Pracy albo studiów. Myślą o tym mniej więcej w połowie projektu. Wtedy perspektywa powrotu staje się realna.

Inaczej rozmawiają ci, którzy wracają na uniwersytet, a inaczej starsi, którzy muszą znaleźć pracę. Dla młodszych przejście jest gładkie. Dla starszych często wręcz przeciwnie.

Mam przykład wolontariuszki, która się przekwalifikowała po EVS. Była po dziennikarstwie. A trafiła na wolontariat do muzeum i skansenu w Olsztynku. Po 12 miesięcznym EVS oznajmiła, że dostała się na ASP w Sankt Petersburgu i pojechała studiować historię sztuki, czyli realizowała swoją pasję, którą odkryła właśnie podczas projektu EVS.

Starsi wolontariusze są często zmęczeni dotychczasową karierą zawodową i postanawiają coś zmienić, bo jak nie teraz to nigdy (przed 30tką).

W Polsce nie ma tradycji podróży edukacyjnej, od razu wkraczamy w wir rynku pracy.

Na zakończenie koordynatorów projektów zapytano o konkretne przykłady wolontariuszy i ich historii na rynku pracy.

Wolontariuszka, świetna podczas projektu, po powrocie do Rumunii chciała działać. Szukała pracy, ale nie mogła znaleźć. Ale w końcu znalazła, jest menadżerem i realizuje się w życiu zawodowym. Druga nasza wolontariuszka nie wróciła do Francji, szuka pracy w Niemczech, niestety nie może znaleźć.

Mieliśmy wolontariuszkę, która przyjechała do nas w ciężkiej depresji, nie wiedzieliśmy o tym wcześniej, okazało się to dopiero jak przyjechała do nas. Nie pracowała, nie studiowała. Na projekcie przełamała się. Prowadziła prezentacje w języku obcym, wyszła z depresji i znalazła swoją drogę. Zaczęła planować swoją przyszłość, studia. Zaszła w niej ogromna zmiana.

Moja polska wolontariuszka była w Czechach na projekcie. Poznała tam chłopaka, który ją rzucił. Ona też przez to zmagала się z depresją. Miała próbę samobójczą. Przy wsparciu organizacji goszczącej mocno skoncentrowała się na nauce jęz. czeskiego i na pracy w organizacji goszczącej. Gdy wróciła do Poznania okazało się, że czeska firma, która otworzyła

filię w Poznaniu poszukuje pracowników. Nie była pewna, czy ze swoją znajomością czeskiego będzie mogła przystąpić (bo w rekrutacji brały też udział osoby po filologii czeskiej), mimo to spróbowała. I wybrano ją, gdyż mimo słabszej znajomości czeskiego, 9 miesięczny pobyt w Pradze i dogłębna znajomość kultury pozwoli jej na to aby w lepszy sposób współpracować z klientem czeskim. I wyszła z depresji.

Mieliśmy wolontariuszkę z Serbii. Bardzo cichą i wycofaną. Pod koniec projektu stała się bardziej otwarta, nabrała odwagi w podejściu do ludzi, a niedawno założyła w Serbii organizację młodzieżową.

Mój wolontariusz został po projekcie, pracuje w korporacji, prowadzi szkolenia międzykulturowe, odnalazł się idealnie po projekcie.

Mój wolontariusz został w Polsce businessmanem, negocjuje kontrakty w firmie polsko-węgierskiej zajmującej się importem zboża.

3. Podsumowanie

Zestawiając dane z badania ilościowego i jakościowego uzyskać można bardzo ciekawą sylwetkę wolontariuszy europejskich, a w szczególności, umiejscowić ich na rynku pracy. Po pierwsze, osoby, które decydują się na uczestnictwo w długofalowym projekcie Wolontariatu Europejskiego za granicą cechuje odwaga i chęć zmiany. Nie każdy bowiem jest w stanie zrobić sobie blisko roczną przerwę w nauce czy pracy zawodowej i zdecydować się na nieodpłatne wykonywanie pracy w ramach wolontariatu, w obcym kraju, którego język, zwłaszcza na początku projektu, wolontariusze znają niekiedy w bardzo ograniczonym stopniu. Zapewne więc oto właśnie odwaga i chęć poszukiwania wpływa na fakt, że zdecydowana większość wolontariuszy europejskich przed rozpoczęciem projektu posiada już doświadczenie zawodowe. Nie są to zatem osoby bierne. Badania pokazują ponadto, że chętnie podejmują inicjatywę, są w stanie opracować pomysł i go zrealizować oraz umieją określać swoje zawodowe cele.

Wolontariusze Europejscy doceniają w znacznym stopniu wiedzę i umiejętności wyniesione zarówno ze szkoły jak i z projektu Wolontariatu Europejskiego. Zestawiając wymagania pracodawców wobec swych pracowników oraz zestaw kompetencji nabywanych dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego widać, że najbardziej pożądane na rynku pracy kompetencje takie jak znajomość języków obcych, umiejętność pracy w zespole, kompetencje społeczne czy interpersonalne, doskonale można rozwinąć właśnie poprzez długotrwały projekt Wolontariatu Europejskiego. Ponadto, wolontariusze poznają podstawy zarządzania projektami, budżetem, a wszystko to w obcym kręgu kulturowym i przy użyciu języka innego niż ojczysty. Wolontariat Europejski stanowi zatem niezwykle cenne uzupełnienie i rozwinięcie wiedzy nabytej na drodze edukacji formalnej.

Mimo to, wielu wolontariuszom, zwłaszcza na początku projektu, brakuje zaradności życiowej, jednak to właśnie projekt Wolontariatu Europejskiego jest dla wielu z nich nie tylko źródłem nabywania kompetencji przydatnych na rynku pracy, lecz także niezbędnych w codziennym funkcjonowaniu każdej jednostki.

Badanie wskazuje także na fundamentalne znaczenie organizacji goszczących w procesie nabywania kompetencji. Szczególnie ważną rolę pełnią w nich doświadczeni koordynatorzy projektów, którzy nie tylko planują pracę wolontariuszy (a zatem mają bezpośredni wpływ na proces nabywania kompetencji), lecz często także są de facto pierwszymi pracodawcami wolontariuszy, stawiają im konkretne wymagania i oceniają wykonane zadania. Co ważne, ewentualne popełnione przez nich błędy nie skutkują zwolnieniem z pracy. Młodzi ludzie mają zatem okazję do wyciągania z nich wniosków i do szukania i wypróbowywania nowych rozwiązań przy wsparciu koordynatorów projektów, którzy służą także swym doświadczeniem przy wyborze studiów czy dalszej ścieżki kariery, niejednokrotnie pisząc listy polecające czy pomagając w poszukiwaniach zatrudnienia.

Podsumowując, Wolontariat Europejski to nie tylko niezwykle cenne doświadczenie zarówno zawodowe jak i życiowe. W czasach spowolnienia gospodarczego, gdy młodzi ludzie są szczególnie dotknięci problemem bezrobocia, stał się także ciekawą alternatywą dla pierwszych doświadczeń zawodowych, dającą dodatkowo możliwość nabycia kompetencji językowych, społecznych i międzykulturowych. Nie daje on co prawda możliwości zarobku, lecz stanowi istotne narzędzie w walce z beczynnością bezrobotnych młodych ludzi.

4. Załączniki

4.1. Kwestionariusz online do badania ilościowego

1. I am years old.

2. I am

- a. male
- b. female

3. My highest educational attainment is:

- a. primary school
- b. lower secondary school
- c. technical school
- d. upper secondary school
- e. upper vocational school
- f. university, polytechnic, post-secondary/tertiary level college

4. I live mainly in:

- a. a big city (over 1 000 000 people)
- b. a city (100 000 – 1 000 000 people)
- c. a town (15 000 – 100 000 people)
- d. a small town (3 000 – 15 000 people)
- e. a village (fewer than 3 000 people)
- f. in the countryside (ex. on a farm, in an isolated house)

5. Before this EVS project I gained some professional experience (worked full time/part time/occasionally):

- a. Yes
- b. No

6. If yes, did you have difficulties finding this job?

- a. Yes
- b. No

7. During my formal education before this EVS project it happened to me to combine work and education in the following way:

- a. I studied and worked full time
- b. I studied and worked part-time
- c. I studied and worked occasionally
- d. I did not combine work with education

8. Do you think that the skills and knowledge acquired during the formal education helped you in your professional life?

- a. yes, they were very useful
- b. yes were somehow useful
- c. they were not at all useful

9. Do you think that the skills and knowledge acquired during this EVS project will help you in your professional life?

- a. yes, in my opinion what I am learning during the project is valuable to the labour market
- b. yes, in my opinion what I am learning during the project is somehow valuable to the labour market
- c. no, in my opinion what I am learning during the project has no value on the labour market

10. Please assess which competences you developed during this EVS project (scale 1-3 where: 1 – I did not develop this competence, 2 – I developed this competence to some extent, 3 – I developed this competence to a large extent):

- a. communication in a foreign language
- b. mathematic competence
- c. basic competences in science and technology
- d. digital competence
- e. learning to learn
- f. interpersonal and social competence
- g. intercultural competence
- h. civic competence
- i. cultural awareness and expression

11. Please assess which skills you developed during this EVS project (scale 1-3 where: 1 – I did not develop this competence, 2 – I developed this competence to some extent, 3 – I developed this competence to a large extent):

- a. to say what I think with conviction in discussions
- b. to cooperate in a team
- c. to develop a good idea and put it into practice
- d. to negotiate solutions when there are different viewpoints
- e. to think logically and to draw conclusions
- f. to identify opportunities for my professional future
- g. to understand difficult texts and expressions

12. Do you think that the hosting organisation provides you with sufficient support in competence and skills development?

- a. I receive sufficient support from the hosting organisation in this respect
- b. I receive a limited support from the hosting organisation in this respect
- c. I do not receive support from the hosting organisation in this respect

13. What other support relative to learning and competence development do you expect from the hosting organisation? (open question)

5. Spis wykresów i tabel

5.1. Wykresy

Wykres 12. Wykształcenie ankietowanych wolontariuszy	str.6
Wykres 13. Miejsce zamieszkania wolontariuszy str.7	
Wykres 14. Doświadczenie zawodowe wolontariuszy przed rozpoczęciem projektu Wolontariatu Europejskiego	str.8
Wykres 15. Łączenie pracy i nauki	str.9
Wykres 16. Problemy w znalezieniu pierwszego zatrudnienia	str.10
Wykres 17. Wymagania wobec poszukiwanych pracowników. Odpowiedzi pracodawców str.11	
Wykres 18. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności z dobytych w trakcie edukacji formalnej	str.13
Wykres 19. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej	str.14
Wykres 20. Stopień rozwinięcia kompetencji w projektach Wolontariatu Europejskiego	str.16
Wykres 21. Stopień rozwinięcia umiejętności w projektach Wolontariatu Europejskiego	str.17
Wykres 22. Wsparcie wolontariuszy w zakresie zdobywanych kompetencji i umiejętności przez organizację goszczącą	str.18

5.2. Tabele:

Tabela 6. Liczebność kohort wiekowych	str.6
Tabela 7. Łączenie pracy i nauki w poszczególnych kohortach	str.9
Tabela 8. Problemy w znalezieniu pierwszego zatrudnienia w poszczególnych kohortach	str.10
Tabela 9. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej. Podział według kohort wiekowych	str.13
Tabela 10. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej. Podział według kohort wiekowych	str.15

6. Bibliografia:

Przewodnik po programie „Młodzież w działaniu”, Komisja Europejska, 2013

Youth in Europe, Eurostat, 2009

EU Youth Report, Komisja Europejska, 2012

Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie ofert pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010 i 2011

Analiza badawcza programu „Młodzież w działaniu”, RAY, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2011

Kluczowe Kompetencje w Uczniu się przez Całe Życie – Europejskie Ramy Odniesienia, Komisja Europejska, 2007